



DISTRIBUCIONES

INFORME
2025

**“ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL
EN LA EMPRESA
“DISTRIBUCIONES DANIELITO”
EN LA CIUDAD DE TENA,
PROVINCIA NAPO”.**

**ELABORADO POR:
MAGALY GUAÑA
MARILIN TANGUILA**



INDICE

- 01.Introducción
- 02.Antecedentes
- 03.Objetivos general y Especifico
- 04.Datos informativo
- 05.Misión-Visión
- 06.Definiciones importantes
- 07.Importancia del clima laboral en la empresa
- 08.Satisfacción laboral
- 09.Motivación
- 10.Comunicación
- 11.Bienestar laboral
- 12.Estrategias
- 13.Conclusiones
- 14.Recomendaciones



**DISTRIBUCIONES
DANIELITO**

1.INTRODUCCIÓN

Distribuciones Danielito es una empresa dedicada a la distribución y comercialización de productos de consumo masivo, con una sólida trayectoria en el mercado. A lo largo de los años, se ha consolidado como un referente en su sector gracias a su compromiso con la calidad, la innovación y la satisfacción de sus clientes.

2.ANTECEDENTES

Distribuciones Danielito ha fomentado un clima laboral positivo, enfocado en el bienestar y desarrollo de sus empleados. A través de iniciativas como programas de reconocimiento, capacitación continua y una comunicación abierta, la empresa ha logrado mejorar la motivación y satisfacción de su equipo. Este ambiente de trabajo ha generado un impacto directo en la productividad y calidad de los productos, contribuyendo al éxito y crecimiento de la empresa.

3.OBJETIVO GENERAL

Mejorar el clima laboral en Distribuciones Danielito para incrementar la satisfacción, motivación y productividad de los empleados, favoreciendo la calidad de los productos y servicios.

OBJETIVO ESPECIFICOS

- 1.-Fomentar la participación activa de los empleados en la toma de decisiones.
- 2.-Establecer mecanismos de retroalimentación constante entre empleados y líderes.
- 3.-Impulsar el equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores.

4.DATOS INFORMATIVOS

HISTORIA

La empresa Distribuciones Danielito actualmente esta funcionando 4 años nació con el propósito de ofrecer productos de alta calidad en el mercado de distribución, enfocándose inicialmente en la comercialización de productos de consumo masivo. La empresa comenzó su trayectoria con una pequeña pero sólida base de operaciones, caracterizándose por su enfoque en la atención al cliente y la calidad en el servicio.

5.MISIÓN

"En Distribuciones Danielito nos comprometemos a ofrecer productos de alta calidad con un servicio de distribución eficiente y confiable, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes y superando sus expectativas. A través de un enfoque innovador y ético, buscamos establecer relaciones duraderas y contribuir al crecimiento de nuestros socios comerciales, fomentando el desarrollo económico y el bienestar de la comunidad."

VISIÓN

"Ser reconocidos como el principal distribuidor en nuestra provincia de napo cantón tena , destacándonos por nuestra responsabilidad social, innovación constante y la satisfacción plena de nuestros clientes."

6.DEFINICIONES

IMPORTANTES

7.IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA

Un buen clima laboral motiva a los empleados a ser más productivos, ya que trabajan en un ambiente que les permite sentirse cómodos, seguros y valorados. Cuando los empleados están contentos en su lugar de trabajo, tienden a ser más eficientes y comprometidos con sus tareas, lo que lleva a un aumento de la productividad.

8.SATISFACCIÓN LABORAL

Es el grado de satisfacción que los empleados experimentan respecto a su trabajo, basándose en diversos factores como las condiciones laborales, el salario, la seguridad en el empleo, el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y la relación con los compañeros y jefes. En Distribuciones Danielito, la satisfacción laboral se evalúa para identificar áreas que puedan estar afectando negativamente el desempeño de los empleados.



9.MOTIVACIÓN

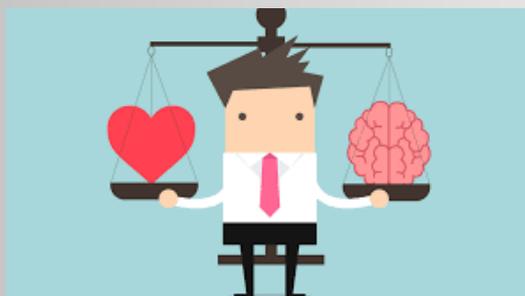
La motivación es el conjunto de razones y factores internos y externos que impulsan a los empleados a realizar sus tareas con dedicación y entusiasmo. En Distribuciones Danielito, un alto nivel de motivación entre los trabajadores mejora no solo la productividad, sino también el ambiente de trabajo y la disposición para afrontar retos laborales.

10.COMUNICACIÓN INTERNA

Una comunicación clara y eficiente es clave para mejorar el clima laboral en la empresa distribuciones danielito, ya que facilita la resolución de problemas, la toma de decisiones y la integración de todos los miembros de la organización.

11.BIENESTAR LABORAL

El bienestar laboral en la empresa se trabajara asegurando que los empleados tengan un equilibrio saludable entre su vida personal y profesional, y que cuenten con los recursos necesarios para mantener un alto nivel de salud física y emocional.





**DISTRIBUCIONES
DANIELITO**

12. ESTRATEGIAS

PROGRAMA DE INCENTIVOS

Motivar a los empleados o participantes a alcanzar un alto rendimiento a través de incentivos tangibles.

1. Reconocimiento público

- Anunciar los logros en reuniones de equipo o boletines internos.
- Implementar un "Empleado del Mes" con una mención especial.

2. Incentivos y beneficios

- Otorgar días libres adicionales como premio.
- Dar regalos simbólicos, como tarjetas de regalo o experiencias.

3. Programas de Reconocimiento

- Establecer premios anuales o trimestrales según objetivos alcanzados.
- Fomentar el reconocimiento entre compañeros con plataformas colaborativas.

4. Crecimiento y desarrollo

- Brindar oportunidades de formación y capacitación.
- Otorgar mayores responsabilidades o ascensos.

5. Feedback personalizado

- Enviar mensajes personalizados de agradecimiento.
- Organizar reuniones individuales para felicitar y motivar.

PLANES DE CRECIMIENTO

Oportunidades de ascenso dentro de una empresa implica crear un sistema estructurado que permita a los empleados avanzar en su carrera profesional.

1. Capacitación y Desarrollo

- Ofrecer cursos, talleres y certificaciones para fortalecer habilidades.
- Proporcionar acceso a formación continua en técnicas y liderazgo.

2. Evaluación de Desempeño

- Realizar evaluaciones periódicas para medir el progreso de cada empleado.
- Brindar retroalimentación constante para orientar el crecimiento profesional.

3. Asignación de Proyectos Estratégicos

- Fomentar la rotación de roles para ampliar su experiencia y conocimiento.
- Permitir que participe en la toma de decisiones y resolución de problemas.

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y CLIMA LABORAL

Reuniones periódicas

- Establecer encuentros semanales o mensuales donde los empleados puedan expresar ideas, inquietudes y propuestas.
- Implementar dinámicas de participación activa para fomentar la colaboración y la transparencia.
- Designar un moderador que facilite la comunicación y asegure que todas las voces sean escuchadas.

Buzón de sugerencias

- Garantizar el anonimato para que los empleados se sientan cómodos expresando sus opiniones.
- Revisar y analizar periódicamente los comentarios recibidos para identificar mejoras.
- Comunicar las acciones tomadas con base en las sugerencias para demostrar compromiso con el equipo.

Formación de equipos

- Organizar actividades como dinámicas grupales, deportes o retos que promuevan la colaboración y el compañerismo.
- Incentivar la integración entre departamentos para fortalecer las relaciones interpersonales.
- Evaluar el impacto de las actividades en el equipo para ajustar futuras estrategias.

ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO



Talleres y capacitaciones

- Diseñar programas de formación en claves como liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo.
- Evaluar el impacto de las capacitaciones mediante encuestas y seguimiento del desempeño.

Mentoría interna

- Implementar un programa de mentoría donde empleados con experiencia guían a los nuevos talentos.
- Fomentar el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre generaciones dentro de la empresa.
- Establecer reuniones periódicas entre mentor y aprendiz para hacer seguimiento del progreso.

Acceso a formación externa

- Ofrecer apoyo financiero o becas para cursos, certificaciones o diplomados en áreas estratégicas.
- Crear convenios con universidades o plataformas de formación en línea para facilitar el acceso al aprendizaje continuo.
- Incentivar la aplicación práctica del conocimiento adquirido en el trabajo diario.

ESTRATEGIAS DE BIENESTAR Y BENEFICIOS

Flexibilidad laboral

- Horarios flexibles: Permitir que los empleados ajusten su horario dentro de ciertos límites para mejorar su equilibrio vida-trabajo.
- Trabajo remoto o híbrido: Brindar la opción de trabajar desde casa algunos días a la semana, según la naturaleza del puesto.
- Días de descanso adicionales: Ofrecer días personales o de salud mental para reducir el estrés y mejorar la productividad.

Ambiente de Trabajo Saludable

- Espacios cómodos y ergonómicos: Invertir en mobiliario adecuado, buena iluminación y ventilación.
- Zonas de descanso y esparcimiento: Crear espacios para relajarse o desconectarse brevemente del trabajo.
- Promoción de la actividad física: Implementar gimnasios corporativos o convenios con centros deportivos.
- Programas de salud mental: Ofrecer sesiones con psicólogos o talleres de manejo del estrés.

Beneficios adicionales

- Seguro de salud: Cobertura médica para empleados y, si es posible, para sus familias.
- Bonos por desempeño: Reconocimiento económico o días libres adicionales para quienes superan expectativas.
- Capacitación y desarrollo: Invertir en el crecimiento profesional con cursos, certificaciones o programas de mentoría.
- Programas de bienestar financiero: Talleres de educación financiera o acceso a asesorías.



13-CONCLUSIONES

Distribuciones Danielito tiene como objetivo proporcionar una visión clara y detallada de las áreas clave de operación, así como las oportunidades de mejora y fortalecimiento dentro de la empresa. Durante el proceso de recopilación y análisis de datos, se identificaron varios aspectos relevantes que impactan tanto en el desempeño organizacional como en la satisfacción de los empleados.

14- RECOMENDACIÓN

Fomentar un ambiente laboral positivo mediante la implementación de actividades que promuevan el trabajo en equipo, la motivación y el reconocimiento del desempeño de los empleados.